

## Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri

Meri Oktavia Sulaiman

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri

### Abstract

*This study is to analyze the impact of the training and working environment on employee performance in BPBD of Kediri. This study used a questionnaire with 46 employee in BPBD of Kediri as the sample. Using the multiple linear regression analysis for testing hypothesis by software SPSS 21.0 for windows. The results of this study concluded that the partial of the two independent variables, only the training programs that have a significant influence on employee performance. The working environment has no significant influence on employee performance, but the two independent variables simultaneously have a significant influence on variable employee performance.*

*Keywords : Training, working environment, employee performance.*

### Latar Belakang Teoritis

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan modal terpenting bagi suatu organisasi karena pengetahuan yang mereka miliki merupakan modal besar organisasi tersebut dalam menjalankan tugas rutinnnya sehari – hari. Kedudukan dan peranan pegawai dalam suatu organisasi sangat menentukan perputaran roda kehidupan organisasi itu sendiri karena pegawai adalah unsur penggerak proses penyelenggaraan seluruh program kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi.

Pegawai yang berkualitas dapat terlihat pada saat yang bersangkutan benar-benar mampu menjalankan tugas-tugasnya atau dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan atau mencapai target yang melebihi dari yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bidang tugas masing-masing, misalnya dalam hal : perencanaan, percepatan pelaksanaan pekerjaan, evaluasi pekerja.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien tergantung dari kinerja pegawainya. Secara umum kinerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi faktor lingkungan kerja, kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan setiap individu. Kinerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah tingkat pendidikan dan pelatihan yang diperoleh pegawai pada bidang kerja yang dibebankan, dengan bekal pengetahuan dan ketrampilan dari pelatihan akan bisa memudahkan penempatan seorang karyawan sesuai dengan kecakapannya.

Selain itu pelatihan kerja mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi di tempatnya bekerja. Dengan keahlian yang dimiliki seorang pegawai akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Orang yang mempunyai tingkat keahlian yang lebih tinggi pada umumnya lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi, daripada orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Oleh karena itu seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat.

Menurut Hasibuan (2013) karyawan adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan akan mendapatkan kompensasi serta jaminan, dituntut untuk dapat bekerja secara efektif, efisien, cepat dan tepat waktu. Oleh sebab itu karyawan (pegawai) harus mendapatkan prioritas utama dari misalnya dengan memberikan mereka pengetahuan lebih baik dan lebih bermutu untuk menciptakan karya/kerja yang optimal, sehingga semangat dan gerak kerja tenaga kerja pengajar tetap tinggi serta dengan memberi mereka upah yang sesuai dengan prestasi kerjanya atau dengan memberikan pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan keterampilannya dan dapat mengembangkan prestasi kerjanya. Hal tersebut dapat dilakukan organisasi dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawainya melalui pemberian

pendidikan dan pelatihan yang terarah sesuai dengan kondisi organisasi.

Menurut Siagian (2011) Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian.

Sedangkan lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintah sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses operasional dalam melayani publik, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses operasional tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut Armstrong (2013) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansinya.

Kondisi yang terjadi pada BPBD Kota Kediri adalah banyak kegiatan pelatihan yang diberikan kepada seluruh pegawai BPBD dalam rentan waktu 2,5 tahun dari terbentunya BPBD di tahun 2015 sampai dengan saat ini, lebih dari 50% kegiatan diisi dengan pelatihan. Pelatihan disini merujuk pada pelatihan yang dilaksanakan secara umum seperti pelatihan evakuasi korban bencana, penggunaan alat pemadam api ringan (APAR), pelatihan pengkajian cepat kebutuhan bencana dan lain-lain.

Selain itu suasana lingkungan kerja di kantor BPBD Kota Kediri masih bergabung dengan UPTD Laboratorium Dinas Kesehatan Kota Kediri sehingga ruang lingkup kerja masih sangat terbatas, belum dapat menampung semua perlengkapan yang dimiliki oleh BPBD Kota Kediri. Kondisi ini akan berakibat kinerja pegawai BPBD Kota Kediri kurang baik dan belum sesuai dengan harapan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri”

### **Pelatihan**

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Instruksi Presiden No 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013) dan Sikula dalam Mangkunegara (2011) maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan Teknis
4. Mempelajari Pengetahuan

## 5. Mengutamakan Praktek daripada Teori

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, dengan indikator :

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
3. Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan

### Kinerja

Pengertian yang definitif dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011) :

1. Kaulitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

### Metode Penelitian

Variabel bebas (Variabel Independen) yaitu tipe variabel yang menjelaskan atau mempe-ngaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2). Variabel Terikat (Variabel Dependen) yaitu tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel inde-penden. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi pada variabel-variabel tersebut, dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan opsi :

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

### Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi (Margono, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Kediri. Dikarenakan jumlah pegawai BPBD hanya sedikit, sampel tidak digunakan dan penelitian dilakukan terhadap seluruh pegawai atau populasi. Sehingga dalam penelitian ini sampel diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 46 pegawai.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif : digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti data responden beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel, lalu kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah, rata-rata maupun persentase.
2. Analisis inferensial : digunakan untuk meramalkan dan mengontrol keadaan atau kejadian. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear berganda. Agar dapat memperoleh nilai estimasi terbaik atau tidak bias maka sebelum dilakukan analisis hasil model regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengujian hipotesis secara parsial, pengujian hipotesis simultan dan koefisiensi determinasi. Metode analisis data dengan menggunakan aplikasi *Software SPSS 21.0 for windows*.

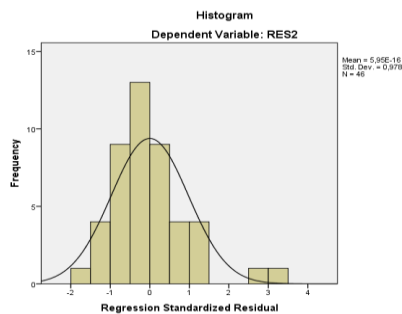
### Hasil Pembahasan

#### Pemenuhan Asumsi Klasik

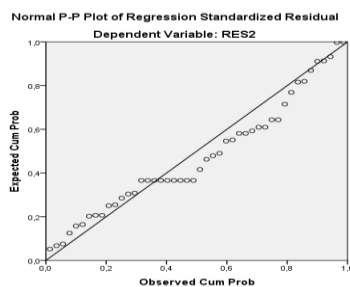
##### Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas pada grafik di bawah menunjukkan bahwa nilai residu berdistribusi normal, hal ini terlihat dari bentuk kurva yang membentuk lonceng (*bell-*

*shaped curve*), sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

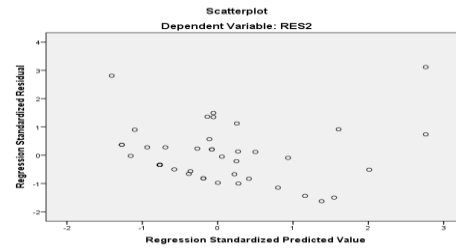


Dari gambar grafik P-P Plot di bawah dapat dijelaskan bahwa data cenderung berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dan tidak ada titik yang terletak jauh dari garis sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini yang telah terdistribusi secara normal.



### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, atau terdapatnya variasi residual yang semakin besar pada jumlah pengamatan yang semakin besar. Pengujian gejala heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut :



Dari gambar *scatterplot* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Pengujian Hipotesis

Analisis koefisien regresi pada penelitian ini merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai. Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara :

1. Pengujian Hipotesis Parsial, agar dapat melihat koefisien regresi parsial yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai.
2. Pengujian Hipotesis Simultan, yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Dalam menghitung hasil pengujian ini, menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 21.00 for windows* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,833	2,651		2,200	,033
Total_Pelatihan	,430	,051	,818	8,415	,000
Total_Ling_Kerja	-,051	,040	-,126	-1,296	.,202

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi, yaitu :

$$Y = 5,833 + 0,430 X_1 - 0,051 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ;

1. Konstanta ( $\alpha$ ) positif sebesar 5,833. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila saat variabel pelatihan dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Pelatihan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,430. Hal ini memberikan pengertian yaitu setiap ada peningkatan pelatihan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai
3. Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar -0,051 dengan arah negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila pada saat lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena para pegawai tetap fokus pada pekerjaan rutin tanpa dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

#### Pengujian Hipotesis Parsial

Dari hasil pengujian hipotesis parsial yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05. Atau t hitung sebesar 8,415 > t table (2,024), berarti bahwa secara parsial variabel Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis pertama (H1) diterima, artinya bahwa H1 yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Kediri terbukti, ini berarti pelatihan yang diadakan BPBD Kota Kediri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawainya.
- b. Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi 0,202 lebih besar dari 0,05. Atau t hitung sebesar -1,296 < t table (2,024), berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis kedua (H0) diterima. Artinya bahwa H2 yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota

Kediri tidak terbukti, ini berarti lingkungan kerja yang diberikan BPBD Kota Kediri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawainya.

#### Pengujian Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis simultan digunakan untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis data dapat disajikan sebagai berikut :

#### Anova

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,827	2	3,413	5,379	,008 <sup>b</sup>
Residual	27,286	43	,6358		
Total	34,113	45			

Dependent Variable: Total\_Kinerja

Predictors: Total\_Pelatihan

Total\_Ling\_Kerja

Dari hasil tabel hasil pengujian hipotesis simultan di atas diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung sebesar 36,064 > dari F table (3,21), maka variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sehingga hipotesis ketiga (H1) diterima, Artinya bahwa H3 yang menyatakan pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Kediri terbukti.

#### Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 <sup>a</sup>	,627	,609	1,281

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary<sup>b</sup> dan tertulis *Adjusted R Square*.

Hasil perhitungan memiliki nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,627. Artinya, variabel independen pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 62,7% sedang sisanya yaitu 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain atau diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja cukup kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri

### Implikasi Hasil Penelitian

1. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Kediri, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BPBD Kota Kediri kepada pegawainya harus terus dijaga dan ditingkatkan melalui peningkatan kualitas program pelatihan yang selama ini diadakan, baik dalam hal materi, penagajar maupun prosedur.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Kediri, hal ini menunjukkan bahwa bagaimanapun kondisi lingkungan kerja di BPBD Kota Kediri tidak akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari kondisi ruang kerja yang terbatas, dimana BPBD belum memiliki kantor sendiri tetapi masih satu atap dengan UPTD Laboratorium Dinas Kesehatan sehingga belum dapat menampung seluruh pegawai dan sarana serta prasarana yang dimiliki. Sebagaimana pegawai BPBD beserta sarana dan prasarananya bertempat di Dinas Sosial yang bersebelahan dengan kantor BPBD tetapi hal ini tidak menjadi kendala bagi pegawai BPBD dalam menjalankan tugasnya. Mereka tetap dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena mereka memahami bahwa tugas tersebut sudah menjadi tanggung jawab mereka.
3. Program pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

penerapan pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kota Kediri.

### Kesimpulan Dan Rekomendasi

#### Kesimpulan

Penelitian tentang kepemimpinan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri.
3. Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri.

#### Rekomendasi

1. Teoritis  
Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian tidak hanya pada pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, namun juga variabel lain yang lebih luas, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada dinas/instansi/organisasi peneliti.
2. Praktis  
Bagi BPBD Kota Kediri berdasarkan hasil penelitian faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan, dengan demikian BPBD Kota Kediri yang sudah membekali pegawainya dengan program-program pelatihan hendaknya tetap memperpertahankan supaya kedepannya tetap dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan agar pegawai BPBD akan semakin meningkat pengetahuan umum dan keahliannya sehingga dapat tercapai peningkatan kinerja bagi seluruh pegawai BPBD Kota Kediri.

## Daftar Pustaka

- Ahyari. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya.
- Alwi, Hasan. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi 4. Jakarta : Balai Pustaka
- Amstrong, Michael. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso (2005). *Analisis Statistic Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta. Baridwan, Zaki
- Cahyono, S. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal. JRBI. Vol 1. Yogyakarta.
- Chusnah. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Permata TBK, Komplek Ruko Sentra Niaga, Jl. Ahmad Yani, Blok A4, No 2, Kayuringin, Bekasi*. Jurnal. Vol. 11. No 1. Bekasi.
- Dale, M. (2003). *Developing Management Skill (Terjemahan)*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Dewi dan Laras. (2014). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja kAryawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 5 No. 1. Universitas Janabadra. Yogyakarta.
- Fajar, A. Malik. (2005). *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat. (2007). *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Madjir, Sulbahri dan Yuniar, Listeti. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*. Jurnal. Vol. 1. No. 5. Universitas Tridinanti Palembang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Margono. (2010). *Matodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mathis dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. (2009). *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Perusahaan*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nasution, H. (2005). *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan : USU PRESS.
- Nitisemito, Alex S. (2009). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Panggabean, S. Mutiara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utara.
- Peraturan Daerah Kota Kediri No 6 Tahun 2014 Tentang Organisasi Dan Tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 46 Tahun 2008 Tentang Pedoman Organisasi Dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
- Ranupandojo dan Husnan. (2010). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung : Pustaka Setia.
- Sandrasari. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di R.S. Jiwa Grhsia Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Tesis. Universitas Janabadra Yogyakarta.

- Sarwono, Jonathan (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryono. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Shimko, Yulniwanti. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat*. Jurnal. Vol 1. No 1. IBM ASMI.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Simamora. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YPKN.
- Simatupang. (2011). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Tesis. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sukmasari, Hentry (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*. Jurnal. Universitas Dian Nusantara Semarang.
- Suprihanto, John. (2003). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFG
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi Dan Pemotivasian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- (2002). *Pedoman Penyelenggaraan Program Kecakapan Hidup (Life Skills) melalui Pendekatan Broad Based Education (BBE) Dalam Bidang Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional